

Compte rendu

Ouvrage recensé :

International Labour Law Reports, par Zvi H. Bar-Niv (Chairman), Benjamin Aaron, Thilo Ramm, Fokle Schmidt, Jean Maurice Verdier, Kenneth William Wedderburn (Editorial Board), Peter Elman (Coordinating Editor), Alphen ann den Rijn (Pays Bas), Sijthoff & Noordhoff, 1978, volume I, 383 pp.

par Dimitri Weiss

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 34, n° 4, 1979, p. 825-826.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/029021ar>

DOI: 10.7202/029021ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

livraison des services du Titre I (ch. 6), la création d'emploi dans le service public (ch. 7), la clientèle (ch. 8) et l'efficacité des programmes (ch. 8). Le chapitre 9, pour sa part, est entièrement consacré aux conclusions et recommandations.

Cet ouvrage est écrit dans un langage simple et accessible, et sa présentation claire en facilite la lecture tant par des tableaux bien faits que par les résumés succints à la fin de chacun des chapitres.

En conclusion, celui qui veut s'intéresser à l'expérience récente des États-Unis en matière de main-d'oeuvre trouvera dans cet ouvrage un recueil de renseignements très utiles qui va sûrement l'inciter à pousser son étude plus loin.

Jean SEXTON

Université Laval

The Current Industrial Relations Scene in Canada 1979, by W.D. Wood and Pradeep Kumar (Ed.), Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1979, 695 pp.

Canadian Industrial Relations Information, Sources, Technical Notes and Glossary, by Pradeep Kumar, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1979, 166 pp.

Le Centre des relations industrielles de l'Université Queen vient de publier son précieux annuaire de 1979 comprenant la plupart des informations touchant les relations du travail au Canada. Cette édition présente les mêmes grandes rubriques: économie, main-d'oeuvre et marché du travail, législation du travail et politique sociale, syndicalisme, négociation collective, salaires, productivité et coûts de la main-d'oeuvre, documentation. Toutes les données ont été mises à jour et on a indiqué les changements intervenus depuis l'année précédente.

Les auteurs ont innové en publiant dans un ouvrage distinct, **Canadian Industrial Relations Information**, les sources d'infor-

mation, les explications techniques ainsi qu'un glossaire des termes couramment utilisés en relations industrielles. Cet ouvrage, qui a une valeur permanente, est particulièrement utile pour connaître non seulement les sources des informations, mais encore pour savoir comment les données sont recueillies et la portée de l'interprétation qu'on peut leur attribuer.

Les deux ouvrages peuvent être achetés séparément, mais un prix spécial est accordé à ceux qui se les procurent ensemble.

Le Centre des relations industrielles de Queen, en publiant chaque année cette compilation d'informations, rend un service inappréciable à tous ceux qui s'occupent des relations du travail. Avec la disparition de **La Gazette du travail** et de l'annuaire **Organisation des travailleurs au Canada**, ces ouvrages sont davantage indispensables. Il faut espérer que le Centre continuera.

Gérard DION

Université Laval

International Labour Law Reports, par Zvi H. Bar-Niv (Chairman), Benjamin Aaron, Thilo Ramm, Folke Schmidt, Jean Maurice Verdier, Kenneth William Wedderburn (Editorial Board), Peter Elman (Coordinating Editor) Alphen aan den Rijn (Pays Bas), Sijthoff & Noordhoff, 1978, volume 1, 383 pp.

Voici le premier tome des **International Labour Law Reports** qui inaugure une série de publications annuelles de jugements de 10 différentes juridictions compétentes dans le domaine du travail en Europe, en Israël, au Japon et aux États-Unis.

Il s'agit là d'un choix destiné à offrir aux lecteurs visés - magistrats, praticiens du droit du travail, spécialistes de relations industrielles, enseignants et étudiants -, des décisions reflétant des approches et des systèmes légaux variés dans un certain nombre de pays industrialisés ayant comme dénominateur commun la libre négociation collective.

Le champ couvert est vaste, et on le doit à quelques-uns des spécialistes les plus réputés du domaine dont la perspective comparative n'est pas le moindre atout: Gérard Lyon-Caen, de l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, rapporte sur la Cours de Justice des Communautés Européennes, Thilo Ramm de l'Université d'Essen, sur l'Allemagne fédérale, Jean-Maurice Verdier, de l'Université de Paris X-Nanterre, assisté par Jean-Claude Javillier, de l'Université de Bordeaux I, sur la France, Kenneth William Wedderburn, de la London School of Economics, assisté par M. Freedland, du St-John's College d'Oxford et P.L. Davies, du Balliol College d'Oxford, sur la Grande-Bretagne, Zvi H. Bar-Niv de l'Université Hébraïque de Jérusalem, Président de la National Labour Court d'Israël, sur l'État juif, Tiziano Tren, de l'Université de Pavie, sur l'Italie, Yasuhiko Matsuda, de l'Université Nationale de Yokohama, sur le Japon, le regretté N.E.H. van Esveld, assisté de J.A.O.M. van Aerde, sur les Pays Bas, Folke Schmidt, de l'Université de Stockholm, sur la Suède, et Benjamin Aaron, de l'Université de Californie à Los Angeles, sur les États-Unis.

Précédés d'une note introductive sur les juridictions compétentes en matière de travail, les cas rapportés, ayant trait aux droits fondamentaux du travail, à la main-d'oeuvre, aux rapports individuels et collectifs, sont présentés en trois parties: les faits, le jugement, une note.

L'ouvrage étant édité en anglais, des résumés en langue française de tous les cas sont à la disposition des lecteurs francophones, à l'exception des jugements dont la langue d'origine est le français.

Les arrêts reproduits et commentés s'étaient du 1er octobre 1974 au 30 septembre 1975. L'excellence de ce premier tome nous fait attendre avec impatience les suivants.

Dimitri WEISS

Université de Paris I

Grievance Arbitration of Discharge Cases, A Study of the Concept of Industrial Discipline and their Result, by George W. Adams, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1979, 108 pp.

Cette étude porte sur l'arbitrage des congédiements. L'auteur a analysé 645 décisions rendues en Ontario entre juillet 1970 et décembre 1974 à la suite de renvois pour raisons disciplinaires et 63 autres pour motifs divers.

La première partie de l'ouvrage traite des concepts qui sont à la base de l'exercice de la discipline en milieu de travail, discipline qui est naturellement nécessaire dans toute organisation pour qu'elle puisse atteindre sa fin, tout en respectant les libertés fondamentales de l'être humain et sans oublier non plus que le congédiement peut avoir des conséquences dramatiques pour l'employé, l'employeur et la société dans son ensemble. C'est pourquoi, depuis la généralisation des conventions collectives, les règles du contrat individuel de travail, qui permettraient la répudiation du salarié selon le bon plaisir de l'employeur, ont été remplacées graduellement par l'application du principe de la cause juste et raisonnable.

D'une façon générale, dans la pratique, arbitres et les conseils d'arbitrage ont tendance, compte tenu de la gravité de l'offense, à infirmer un bon nombre des décisions patronales. En effet, sur les 645 renvois pour causes décidées par l'employeur ou ses représentants, les arbitres en ont infirmé 345. Dans 115 cas, ils en sont venus à la conclusion que le congédiement n'était pas justifié et, fait plus important à retenir, dans 230 cas, tout en reconnaissant faute de la part du salarié, ils ont substitué à la peine de congédiement une sanction moins rigoureuse, généralement une suspension plus ou moins longue. En même temps, l'étude fait état des causes de congédiement qui sont les plus fréquentes: actes d'insubordination, manque d'assiduité, malhonnêteté ou déloyauté, mauvais rendement au travail, alcoolisme, incompatibilité avec le milieu et activité syndicale.